

Reglur Rauða krossins á Íslandi um samræmingu starfsmannamála

Samþykkt á stjórnarfundi 21. júní 2021

Í kjölfar vottunar á jafnlaunakerfi félagsins telur stjórn félagsins þörf á að skerpa á atriðum er varða starfsmanna- og starfskjaramál.

1. gr. Starfsmannahandbók

Starfsmannahandbók félagsins og allt efni sem þar kemur fram nær til félagsins í heild sinni og ákvæði hennar gilda jafnt um allar starfseiningar RKÍ þ.m.t deilir hvar sem er á landinu. Mikilvægt er að allir stjórnendur og formenn kynni sér efni handbókarinnar vel og fylgi þeim reglum er þar koma fram s.s. varðandi skráningu á viðveru, vinnutíma, frítökurétt o.s.frv. Handbókin er í rafrænu formi og endurskoðuð eftir þörfum.

2. gr. Auglýsing starfa og ráðningar

Störf sem losna hjá félaginu skal auglýsa. Mælst er til þess að tímabundin störf séu auglýst innanhúss meðal starfsfólks og sjálfboðaliða.

Auglýsing á störfum og ráðningar skulu ávallt unnar í samráði við mannauðsstjóra félagsins.

Ráðningasamningar skulu vera samræmdir fyrir allt félagið og unnir í samráði við mannauðsstjóra.

Ábyrgð formanna við ráðningu starfsfólks er hið sama og ef um launaðan stjórnanda innan félagsins er að ræða s.s. er varðar móttöku, þjálfun, starfsmannasamtöl o.s.frv.

3. gr. Móttaka nýliða

Félagið leggur áherslu á að taka vel á móti nýju starfsfólki. Næsti stjórnandi (á einnig við um formenn) ber ábyrgð á móttöku nýliða og þjálfun viðkomandi svo hann geti sinnt því starfi sem hann er ráðinn til að gegna.

4. gr. Jafnlaunakerfi

Rauði krossinn hefur með jafnlaunakerfi sínu skuldbundið sig til þess að allt starfsfólk njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Í jafnlaunastefnu félagsins kemur fram að félagið greiði laun og hlunnindi í samræmi við hæfnikröfur starfa, ábyrgð og árangur og að allar launaákvæðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar, rekjanlegar og í samræmi við jafnlaunakerfi félagsins.

Stjórnendur og formenn bera ábyrgð á að starfað sé samkvæmt jafnlaunastefnunni og að framfylgja verklagsreglum sem að henni lúta.

Til þess að tryggja að félagið geti staðist fyrr greinda skuldbindingu ber stjórnendum að fylgja settum reglum og verklagi er varðar ákvörðun launa, hlunninda eða annarrar umbunar. Ekki er heimilt að gera skriflegan samning um laun, hlunnindi eða aðra umbun án þess að fá staðfestingu mannauðsstjóra um að samningur sé í samræmi við jafnlaunakerfi félagsins.